

**Оксана Демчук**  
викладач кафедри психології  
Уманського державного педагогічного  
університету імені Павла Тичини

## **СТАВЛЕННЯ ВИКЛАДАЧА ДО ПРОБЛЕМ НЕЗАДОВОЛЕНОСТІ СВОЄЮ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

Кажуть, що щаслива та людина, яка вранці з радістю і задоволенням іде на роботу, а ввечері з радістю і задоволенням повертається додому. Робота, професійна діяльність, займають важливе місце в житті кожної людини. У ній - джерело людської гідності, можливість реалізувати свої різноманітні здібності і особистісний потенціал. Між тим, доводиться констатувати, що багато викладачів відчують сьогодні незадоволеність своєю діяльністю. Виникають негативні емоції, накопичуються роздратування і гіркота, наростає фізична і емоційна втома. Чому?

Почуття незадоволеності – свідчення того, що виникли деякі відхилення (порушення) у професійному розвитку. Ними можуть бути:

- відставання, уповільнення професійного розвитку, наприклад через певні захворювання, тривалу непрацездатність;
- несформованість компонентів професійної діяльності (недостатній рівень мотивації до професії, педагогічних засобів і способів діяльності, самоконтролю і самоаналізу), недостатній професіоналізм і кваліфікація;
- втрата моральних орієнтирів у праці, ціннісна дезорієнтація, виникнення помилкових смислів професійної діяльності;
- низька мобільність, застрягання, наприклад неможливість розлучитися з колишніми застарілими ціннісними орієнтирами, невміння пристосуватися до нових умов і дезадаптація;
- послаблення раніше наявних професійних даних, наприклад, зниження працездатності, втрата інтересу до роботи, зниження швидкості реакції і професійного мислення [2].

Наростаюча незадоволеність роботою і собою в ній свідчить про виникнення професійної кризи, що відбувається на будь-яких вікових та

професійних етапах діяльності педагогів. У даному випадку незадоволення провокується не стільки зовнішніми подіями, скільки внутрішніми причинами, коли педагог істотно переглядає свої професійні цінності і мотиви, заново усвідомлює сенс своєї педагогічної праці, коли відчуває незадоволеність своїми колишніми способами і прийомами роботи. Криза виникає, коли старе в професійній діяльності вже не задовольняє, а нове ще не знайдено, чи це нове зустрічає опір у професійному середовищі. Криза викликає незадоволеність, яка є відображенням зниженої в цей момент самооцінки, відчуття вичерпаності своїх професійних та особистісних можливостей, зниження інтересу до подальшого зростання і професійної активності в цілому.

Подолати стан незадоволеності можна тільки тоді, коли буде проаналізована ситуація, що склалася (реальна, об'єктивна картина подій у професійній діяльності та їх суб'єктивне сприйняття самим педагогом), виділені ті фактори, які виступають для педагога як стресори на робочому місці. Важливо зрозуміти, в чому конкретно виражаються у вас стресова напруга та незадоволеність[4]. Можливі прояви:

- постійно не вистачає часу, і ви нічого не встигаєте з багатьох необхідних справ;
- занадто часто виникає почуття втоми;
- вам здається, що у колег виходить краще, і вони досягають реальних успіхів, ви не бачите реальних результатів своєї роботи;
- вам не подобається більшість людей, які вас оточують на роботі;
- вам ні з ким поговорити про свої проблеми, або ви побоюєтеся розповідати іншим колегам про свої труднощі;
- у вас не складаються стосунки з адміністрацією, колегами, студентами;
- ви часто відчуваєте дискомфорт та роздратування при виконанні своїх професійних обов'язків;

Слід уважно віднестися до тих сфер своєї діяльності, які викликають почуття незадоволеності. Свідомий пошук та оцінка причин допоможуть перевести такі сигнали з емоційної сфери в раціональну [4]. Розуміння суті

того, що відбувається дозволяє свідомо знаходити різні способи досягнення бажаного результату.

Педагогічна діяльність вимагає від викладача сформованого стану підвищеної психологічної (інтелектуальної, емоційної, мотиваційної, вольової) готовності до неї [3]. Підвищити рівень своєї задоволеності від роботи можна шляхом формування у себе готовності до специфіки педагогічної діяльності, до її мінливості, змістової невизначеності. Зниження стресогенності умов своєї діяльності – це лише один з напрямків власних зусиль щодо зміни ситуації незадоволеності в роботі. Інша складова – це усвідомлення власних особистісних властивостей, які посилюють та закріплюють почуття незадоволеності.

Таким чином, задоволення в роботі - результат не тільки зовнішніх обставин, (визнання і повага оточуючих, гідний рівень спілкування з боку колег тощо), а й внутрішніх (самоствердження, самопохвала за гідну поведінку в конфлікті та ін.) Дуже багато в цій проблемі залежить від сприйняття і розуміння ситуації самим педагогом, від прогнозування ним наслідків обраного в умовах незадоволеності типу поведінки.

Список використаних джерел:

1. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 174с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 306 с.
3. Орлов А.М. Восхождение к индивидуальности. — М.: Просвещение, 1991. — 287 с.
4. Практическая психология для преподавателей /Коллектив авторов под рук. М.К. Тутушкиной. — М. : Филинь, 1997. — 328 с.
5. Пезешкиан Н. Психотерапия повседневной жизни: тренинг разрешения конфликтов / Пер. с нем. – С-Пб.: Речь, 2002. - 288 с.
6. Самоукина Н.В. Экстремальная психология. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», Изд-во ЭКСМОС, 2000. – 288с.